

PLA D'IGUALTAT  
D'OPORTUNITATS ENTRE DONES  
I HOMES A LA XARXA  
AUDIOVISUAL LOCAL, SL 2016-  
2019

## ÍNDEX

I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS .....	PÀG. 3
II. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT .....	PÀG. 6
III. DIAGNÒSTIC .....	PÀG. 7
IV. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT. ....	PÀG. 8
V. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT. ....	PÀG. 9
VI. SISTEMA D' AVALUACIÓ I SEGUIMENT.....	PÀG. 15
VII. CONCLUSIONS DEL QÜESTIONARI D'IGUALTAT.....	PÀG. 18

## I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS

### 1.- CONTEXT I ANTECEDENTS

Tal com estableix l'actual Conveni col·lectiu de la XARXA AUDIOVISUAL LOCAL, SL (en endavant la XAL), i actuant de mutu acord el Comitè d'Empresa i la Direcció, s'elabora el següent pla d'igualtat.

Basant-se en la composició de la plantilla per sexes, grups professionals, jornada, diferents tipus de contractació, aspectes relatius a la formació i conciliació de la vida laboral i familiar, entre d'altres, han donat lloc a un diagnòstic que ha servit per determinar les principals àrees d'actuació sobre les quals haurà d'incidir el Pla d'Igualtat.

### 2.- DEFINICIONS

Per tal d'evitar possibles malentesos, entenem necessari definir determinats conceptes que s'aniran utilitzant freqüentment en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. De conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'empresa, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

En convergència amb l'objectiu principal, fem igualment com a nostres les definicions recollides a la pròpia norma referenciada:

- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

- Igualtat de tracte i d'oportunitats pel que fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i, condicions de treball: el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació de les organitzacions sindicals i empresarials o, en qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.
- Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva: mitjançant la pròpia negociació col·lectiva es podran establir les mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al treball, aplicant efectivament el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.
- Discriminació directa i indirecta: es considerarà discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi persones d'un sexe en desavantatge particular respecte d'altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.
- Assetjament sexual per raó de sexe: serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat.
- Discriminació per embaràs o maternitat: tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.
- Indemnitat davant represàlies: qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de

queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

- Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionals al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasori de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització de tals conductes.
- Accions positives: per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.
- Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: es reconeixeran els treballadors i treballadores de forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

## II. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT

### 1.- CONCEPTE I CONTINGUTS DEL PLA D'IGUALTAT

La mateixa Llei Orgànica 3/2007 defineix el Pla d'Igualtat com a:

*"[...] conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe".*

Aquesta definició és referendada posteriorment per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

### 2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

El primer Pla d'Igualtat serà d'aplicació a tota la plantilla de la XARXA AUDIOVISUAL LOCAL, SL i, per tant, engloba la totalitat de la plantilla sense exclusions.

### 3.- VIGÈNCIA

El Pla d'Igualtat tindrà una vigència fins al 31 de desembre de 2019, essent el temps màxim per assolir els objectius generals marcats en el Pla d'Igualtat.

### III. DIAGNÒSTIC

#### 1.- RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

En primer lloc, destaquem que des d'un començament, la tendència és determinar que l'empresa gaudeix de 'bona salut' quant a la igualtat entre dones i homes, de manera que no existeix cap situació a primera vista que ens ocasioni una preocupació determinant. No obstant això, entrant en una anàlisi més profunda, hi ha certs aspectes que s'han constatat que cal millorar i que, per tant, formaran part dels objectius que es fixaran en el Pla d'Igualtat.

Bàsicament, i a grans trets, els grans temes que van sorgir com a aspectes a millorar van ser:

- a) Revisió dels processos d'accés i promoció dels treballadors quant a criteris d'igualtat de sexe a l'empresa.
- b) Disseny de programes formatius per a una major sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- c) Prevenió de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual. Es constata la necessitat de desenvolupar un Protocol d'actuació vers una situació d'assetjament sexual.
- d) Altres mesures: seguretat i salut laboral. Proposta de potencialització del Comitè de Salut Laboral existent a l'empresa per a la vigilància de la salut i seguretat dels nostres treballadors.

#### **IV. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT**

Els objectius del Pla d'Igualtat els podem dividir en tres tipus: objectius a llarg termini, mitjà i curt termini. La diferència entre un tipus i els altres és que els primers seran objectius que marcaran una referència en tot el procés que duri la instauració del Pla d'Igualtat, en canvi, els objectius de mitjà i curt termini seran accions concretes i determinades que aniran en convergència amb els objectius generals.

Les àrees d'actuació que s'han treballat en el Diagnòstic i sobre les quals s'ha estructurat la recerca, també pretenen ser les àrees en les quals s'intervingui amb accions o mesures establertes al present Pla. Aquestes són:

1. Estratègia i organització interna
2. Accés obert per a la promoció i el desenvolupament per mèrits propis, fer selecció aspirant a què els diferents departaments promoguin representació dels dos sexes
3. Condicions laborals
4. Prevenció de riscos i assetjament sexual i per raó de sexe i/o orientació sexual
5. Comunicació, imatge i llenguatge



## **V. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT**

El primer Pla d'Igualtat de la XARXA AUDIOVISUAL LOCAL, SL té com a objectius principals, els següents:

- Garantir l'avanç de la incorporació de l'enfocament de gènere en les polítiques, els procediments i les accions de les diferents àrees d'actuació de l'entitat.
- Promoure i/o augmentar la presència de dones i homes en aquelles àrees i/o centres on tinguin una baixa representació, respectivament, considerant l'oferta i la demanda del mercat laboral.
- Garantir les condicions internes necessàries per lluitar contra els casos d'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori.
- Facilitar el desenvolupament integral de les persones en un marc d'igualtat d'oportunitats.

ÀMBIT 1. Estratègia i organització interna.	
Codi	<b>01.01</b>
Acció	<i>Introduir de manera expressa el compromís de la igualtat d'oportunitats en la cultura de la XARXA AUDIOVISUAL LOCAL, SL.</i>
Descripció	<p>Aquest s'inclourà com un dels valors de l'empresa i com un dels compromisos envers l'equip humà, en el document del Pla d'Acollida i com un dels elements a tenir en compte en el redactat de les memòries anuals.</p> <p>L'objectiu és consolidar una cultura basada en el coneixement amb informació i una actitud positiva envers la igualtat d'oportunitats implicant totes les parts implicades: equip humà, ciutadania, usuaris, etc.</p>
Responsable	RH
Cost	Operacional
Termini d'implantació	(fins a 31/12/2019)
Indicadors de seguiment	
Observacions	

<b>ÀMBIT 2. Accés, selecció, promoció i desenvolupament.</b>	
Codi	<b>02.01</b>
Acció	<i>Dissenyar i establir un protocol per assegurar una valoració neutra en els processos de promoció.</i>
Descripció	Assegurar la no discriminació per raó de gènere i/o orientació sexual en la promoció de les dones i homes dins de la XARXA AUDIOVISUAL LOCAL, SL. Implicarà dissenyar i establir un protocol que permeti assegurar la valoració neutra de competències en les promocions i la selecció de personal. Així doncs, el document caldrà que incorpori: definició de criteris objectius i observables i eliminació d'aquells criteris que puguin concórrer en discriminació indirecta.
Responsable	RH
Cost	Operacional
Termini d'implantació	(fins a 31/12/2019)
Indicadors de seguiment	Aprovació de protocol que assegurï la valoració neutra en processos de selecció i promoció.
Observacions	

ÀMBIT 3. Condicions laborals.	
Segons els resultats obtinguts en la diagnosi no és necessari desenvolupar accions en l'àmbit de les condicions laborals.	
Codi	<b>03.01</b>
Acció	<i>Tot i no ser necessària cap acció segons la diagnosi, 2 persones (Comitè + Empresa) faran el curs d'Igualtat.</i>
Descripció	<p>Donar formació especialitzada en Igualtat d'Oportunitats en l'àmbit de l'empresa, per dotar de competències i habilitar les persones que hauran d'aplicar la perspectiva de gènere a l'organització des de disseny, implementació i avaluació de polítiques d'igualtat entre homes i dones, assessorament en la posada en marxa de projectes per a la integració de la perspectiva de gènere, detecció de problemes, negociació de mesures.</p> <p>Així mateix s'impartirà un petit curset de 6 hores de sensibilització en igualtat dirigit al personal susceptible de portar un equip de persones al seu càrrec.</p>
Responsable	Comissió d'igualtat
Cost	
Termini d'implantació	(fins a 31/12/2019)
Indicadors de seguiment	
Observacions	

ÀMBIT 4. Prevenció de riscos i assetjament sexual i per raó de sexe.	
Codi	<b>04.01</b>
Acció	<i>Definir i redactar un protocol específic per als casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori, i fer-ne difusió entre el personal.</i>
Descripció	Tenint en compte que es tracta de conductes d'especial gravetat i amb repercussions importants en la dignitat i intimitat de la víctima, és de suma importància que el protocol estableixi el procés a seguir davant d'un cas d'aquest tipus. El protocol haurà d'establir els següents punts: qui, com i on s'ha de presentar la denúncia, quins són els drets i deures tant de la presumpta víctima com del presumpte acusador o assetjador, decidir si s'activen altres actuacions paral·leles mentre es resolt el cas, designar una figura responsable o medidora en matèria d'assetjament sexual encarregada d'oferir consell i assistència i participar en la resolució dels problemes i els procediments, acceptació d'aquestes funcions de manera voluntària, nomenant aquesta figura de manera unànime per part dels representants de l'empresa, preservació de la intimitat (les investigacions s'han de portar a terme amb total respecte per a totes les parts i amb neutralitat de la persona que investiga) i establir uns terminis per a la tramitació i resolució que impedeixin que sigui un procés dilatat. Un cop aprovat el protocol, se'n farà difusió.
Responsable	Comissió d'igualtat
Cost	Operacional
Termini d'implantació	(fins a 31/12/2019)
Indicadors de seguiment	Valorar l'operativitat del protocol en cas que s'hagi hagut d'aplicar.
Observacions	

ÀMBIT 5. Comunicació, imatge i llenguatge.	
Codi	<b>05.02</b>
Acció	<i>Fer formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, inclosa formació en assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori, per sensibilitzar tota la plantilla.</i>
Descripció	Realitzar activitats de formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats amb l'objectiu de sensibilitzar la plantilla, i especialment les persones que ocupen comandaments i, per tant, gestionen equips de persones. Aquesta acció inclou formació relacionada amb l'assetjament sexual, les actituds sexistes i el tracte discriminatori. Concretament, hi haurà un mòdul de formació específica en igualtat d'oportunitats, assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori dirigit al 100% a les persones que ocupen comandaments i, també càrrecs directius. L'objectiu és que aquestes persones actuïn com a sensibilitzadores per als/les professionals que tenen al seu càrrec.
Responsable	RH
Cost	Sense determinar
Termini d'implantació	(fins a 31/07/2019)
Indicadors de seguiment	Aprovació de protocol que asseguri la valoració neutra en processos de selecció i promoció.
Observacions	

## **VI. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT**

Tant la Llei Orgànica 3/2007 com la Llei 17/2015, de 21 de juliol, estableixen que els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, les estratègies, pràctiques a adoptar i igualment, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Cal diferenciar, però, aquesta previsió normativa amb la que recull l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, la qual fa referència a que l'empresari té l'obligació d'informar la representació legal dels treballadors i treballadores del Pla d'Igualtat i la consecució dels seus objectius.

El perquè de dur a terme una fase de seguiment i avaluació recau a permetre conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat a l'empresa, veient els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

### **1.- CONSTITUCIÓ**

Les parts signants acorden la creació d'una COMISSIÓ DE SEGUIMENT per desenvolupar el objectius del Pla signats en aquest document i avaluar el grau de compliment dels mateixos, tant dels objectius marcats com de les accions programades. Aquesta Comissió tindrà la responsabilitat de realitzar el desenvolupament dels objectius signats al present acord.

### **2.- COMPOSICIÓ**

La Comissió estarà composta amb caràcter paritari per representants de l'Empresa i representants dels treballadors i treballadores. Les designacions dels membres es realitzaran dins dels quinze dies naturals següents a la signatura d'aquest acord. Un dels vocals actuarà com a responsable i coordinador davant les parts.

### **3.- FUNCIONS**

Les funcions de la Comissió seran les que tot seguit s'indiquen:

- a) Seguiment del compliment de les mesures previstes
- b) Participació i assessorament en l'adopció de les mesures
- c) Avaluació de les mesures realitzades
- d) Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius

Dins la fase de Seguiment, caldrà recollir informació relativa als resultats obtinguts en la consecució del present acord, el grau d'execució de les accions, les conclusions obtingudes i reflexionar després de fer l'anàlisi de seguiment i identificar possibles actuacions futures.

### **4.- FUNCIONAMENT**

La Comissió un cop signat el Pla d'Igualtat es reunirà una mitjana de com a mínim una vegada per any, amb caràcter ordinari. No obstant, es podran celebrar les reunions extraordinàries que es considerin oportunes per iniciativa d'una de les parts amb prèvia comunicació escrita indicant els punts a tractar de l'ordre del dia.



A la finalització de la vigència d'aquest Pla ens proposem els següents objectius:

### **Teletreball**

Un dels objectius d'aquest Pla d'Igualtat ha de ser la implementació del teletreball com a eina que faciliti la conciliació de la vida laboral i personal, la sostenibilitat mediambiental i l'eficàcia en el desenvolupament de les tasques encomanades als treballadors i les treballadores de la XAL.

Amb el compromís d'estudiar cadascuna de les possibilitats per avançar en aquest propòsit cal:

- Definir en què consisteix el teletreball
- Determinar quines són les feines que permeten combinar el treball presencial amb el teletreball
- Elaborar el protocol per fer el seguiment del còmput horari i de les feines realitzades fora del centre de treball, així com la manera de reportar amb els responsables de les àrees corresponents
- Fer un seguiment del teletreball per avaluar-ne els resultats

### **Llenguatge i tracte personal**

El personal de la XAL, rebrà, anualment, formació enfocada a la no discriminació verbal i de tracte entre homes i dones.

### **Promoció i carrera professional**

Les convocatòries per a nous llocs de treball, així com qualsevol promoció interna, incorporaran sempre que sigui possible, el mateix nombre de dones i homes. Entenem que la paritat en els processos de selecció facilita la igualtat d'oportunitats.

## VII. CONCLUSIONS DEL QÜESTIONARI D'IGUALTAT

Després d'analitzar les respostes obtingudes en el qüestionari d'igualtat, es constata la sensibilitat de la plantilla de la XAL en aquesta matèria. Han respost 79 persones, cosa que representa un 45,14% de la plantilla formada per 175 homes i dones. De les respostes, un 54,4% han estat de dones i un 45,6%, d'homes.

En general, la plantilla considera que no es produeixen diferències substancials ni en els llocs de treball, ni en les condicions, en relació amb el gènere. Tot i això, hi ha qui apunta que en els càrrecs d'alta direcció només hi ha homes (aquests càrrecs, però, no formen part de la plantilla de l'empresa).

A més, tres de cada quatre persones consideren que l'horari actual (intensiu en la majoria de casos), facilita la conciliació de la vida laboral i familiar. Si hi ha diferències, es considera que hi incideix més el perfil professional que no pas el gènere. També s'aprecia que, en general, es tenen en compte aspectes com la conciliació quan es convoquen les reunions. Tot i que, segons els comentaris, encara es pot millorar (per exemple, la durada d'algunes reunions i la gestió de les que són interdepartamentals).

Més de la meitat de les opinions manifesten que seria necessària algun tipus de mesura o mecanisme per facilitar la conciliació laboral, personal i familiar. S'apunten, per exemple, el teletreball i facilitar la mobilitat al lloc de feina.

Segons les respostes, en matèria d'igualtat, hi ha un cert desconeixement de la llei, però, sobretot, recança a acollir-se a les facilitats legals que permet per no perdre oportunitats laborals. De fet, gairebé la meitat de respostes afirmen que sol·licitar un permís, una excedència o una reducció de jornada pot afectar la carrera professional de la persona. La percepció també és que afecta més les dones que els homes.

Aquest primer diagnòstic ens permet continuar avançant per garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes.

Xavier Escribà Vivó  
Gerent  
Xarxa Audiovisual Local, SL

M.Jose Gatnau Fortea  
Presidenta  
Comitè d'empresa